

# Descuento por libranzas de la liquidación final del trabajador

[gerencie.com/el-empleador-puede-descontar-libranzas-de-la-liquidacion-final-de-prestaciones-sociales.html](http://gerencie.com/el-empleador-puede-descontar-libranzas-de-la-liquidacion-final-de-prestaciones-sociales.html)

Los préstamos por libranzas otorgados al trabajador se descuentan mensualmente del salario, pero no hay claridad respecto a la posibilidad de hacer descuentos sobre la liquidación final de las prestaciones sociales cuando se termina el contrato de trabajo.

## Descuento por libranzas en las prestaciones sociales.

Los descuentos por libranzas no se pueden hacer sobre las prestaciones sociales que recibe el trabajador en vigencia del contrato de trabajo, como las cesantías o la prima de servicios.

### Libranza y descuentos de nómina – Requisitos

En un principio la ley de libranzas (ley 1522 de 201) permitía el descuento por libranzas sobre prestaciones sociales, pero la parte de la ley que lo consideraba fue objetada por la presidencia de la república así que esa posibilidad no prosperó.



En el caso de las cesantías, durante la vigencia del contrato de trabajo deben ser consignadas en el fondo respectivo, y el trabajador sólo puede retirarlas para los fines expresamente contemplados en la ley, así que permitir descuentos por libranza sobre ellas implicaría un retiro anticipado ilegal.

### Retiro de cesantías: Así se hace



## Descuento de libranzas de la liquidación final de prestaciones sociales.

Cuando se trata de la liquidación final de las prestaciones sociales en razón a que el contrato de trabajo se termina, ya sea por despedido, renuncia o expiración del plazo pactado, el asunto es más complejo, y varias entidades del estado tienen opiniones distintas.

Por ejemplo, el ministerio del trabajo y el departamento de la función pública han emitido conceptos en los dos sentidos, y al no haber claridad al respecto nosotros emitimos nuestra propia opinión, que por supuesto es una opinión nada más.

Es claro que durante la vigencia del contrato de trabajo no se pueden hacer descuentos por libranzas sobre las prestaciones sociales, porque el crédito está siendo garantizado por el salario, pero al finalizar el contrato de trabajo la garantía del crédito desaparece, por lo que luce razonable que el acreedor pueda recuperar su inversión de alguna manera.

En nuestro criterio, siempre y cuando el trabajador haya autorizado el descuento directo de su liquidación final, el empleador puede efectuarlo de acuerdo a las instrucciones del propio trabajador.

La ley de forma expresa no prohíbe el descuento de libranzas sobre la liquidación del trabajador, y al no existir prohibición se entiende que las partes pueden expresar su voluntad de hacerlo, ya que con tal acuerdo el trabajador no está renunciando a derechos laborales mínimos e irrenunciables, de manera que tal acuerdo parece válido.

En consecuencia, si el trabajador, en el ejercicio de su voluntad y libertad contractual autorizó el descuento de la libranza de su liquidación final, el empleador debe efectuar ese descuento, toda vez que no le corresponde al empleador determinar si tal acuerdo es ilegal o no, siendo un juez el que deba pronunciarse sobre la ilegalidad de dicho acuerdo.

Ahora supongamos que el empleador hace el descuento autorizado por el trabajador, y luego un juez encuentra ilegal tal autorización. ¿Qué consecuencias hay para el empleador?

El trabajador podría demandar al empleador alegando pago incompleto de la liquidación y reclamar la sanción moratoria señalada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, en razón a un descuento por libranza que fue declarado ilegal por un juez.

### Sanción moratoria por no pagar la liquidación del contrato de trabajo

Pero tal pretensión no prosperará porque el descuento por libranzas no es un hecho generador de la sanción moratoria como lo recuerda la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 44193 del 5 de noviembre de 2014 con ponencia de la magistrada Elsy del Pilar Cuello:

«Ahora cabe anotar, en punto a que el desembolso que de esos valores de libranza efectuó dicha entidad al Banco no se encuentra expresamente consagrado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo como generador de la sanción, sin que pueda por tanto imponerse.»

Y, además, recordemos que esta sanción se impone sólo si se encuentra acreditada la mala fe del empleador, y no puede haber mala fe cuando el empleador ha realizado un descuento expresamente autorizado por el trabajador, y, por el contrario, la mala fe sería del trabajador que pretende dejar si efecto su propia autorización y expresión de voluntad, por lo que luce improbable que se imponga tal sanción, y más aún, que se llegara a ordenar al empleador que devuelva al trabajador lo descontado de sus prestaciones.



En razón a lo anterior, creemos que empleador sólo debe verificar que exista la autorización del trabajador, y que el monto del descuento no afecte supere el tope máximo del descuento expresamente permitido por la ley 1527 de 2012.

Por curarse en salud, algunos empleadores al firmar el acuerdo de libranza exigen la no inclusión de cláusulas que autoricen el descuento directo del pago sobre prestaciones sociales al liquidar el contrato de trabajo.

